

بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر توانمندسازی کارکنان

حسین میرزازاده^۱

^۱ کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی

چکیده

امروزه توسعه مهارت های کارکنان از عامل اساسی موفقیت یک سازمان می باشد. توانمندسازی نیروی انسانی به معنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در کارکنان در راستای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای کارآمد نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند. در این میان تعهد سازمانی به عنوان عامل کلیدی ماندگاری نیروی کارآمد در سازمان می باشد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با توانمندسازی کارکنان است. در راستای هدف مزبور چهارفرضیه مطرح شد. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی- کاربردی است. جهت سنجش متغیر مستقل (تعهدسازمانی) از پرسشنامه می یو و آلن (۱۹۹۰) و جهت سنجش متغیر وابسته (توانمندسازی کارکنان) از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و میشر (۱۹۹۲) استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان یک شرکت تولیدی در شهر تهران به تعداد ۲۵۰ نفر هستند که با استفاده از فرمول آماری کوکران تعداد ۱۵۲ نفر به عنوان نمونه مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان دهنده تاثیر مستقیم و مثبت تعهد سازمانی بر توانمندسازی کارکنان است و تمامی فرضیات پژوهش مورد تایید واقع شدند.

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، توانمندسازی کارکنان.

مقدمه

کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقا کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد. توانمندسازی کارکنان را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف پذیری بیشتری برخوردار باشند. لذا می تواند به عنوان منبعی از آسیب پذیری کارکنان جلوگیری نماید. سازمان ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و با انگیزه، بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی سالم ترین روش سهمیم نمودن دیگر کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خود اتکایی در افراد ایجاد می شود و حس مشارکت جویی در امور سازمانی افزایش یافته، در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (پاک طینت و فتحي زاده، ۱۳۸۷). توانمندسازی تکنیکی نوین و موثر در جهت ارتقای بهره وری سازمان به وسیله بهره گیری از توان کارکنان است. با وجود این توجه و تاکید بر توانمندسازی، بررسی عوامل موثر بر آن از اهمیت قابل ملاحظه ای برخوردار است. یکی از عواملی که می تواند بر توانمندسازی تاثیر گذار باشد، وجود تعهد سازمانی در بین کارکنان سازمان است. تعهد سازمانی از جمله عوامل مهم در عملکرد موفق سازمان است که رفتارهای فرد را تحت تاثیر قرار می دهد. تعهد بیانگر احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان است. هیچ سازمانی نمی تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق گردد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و کار می کنند. مدیران باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کرده و پرورش دهند (حدادنيا و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از مولفه های حیاتی در هر سازمان وجود تعهد و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان است. نیاز به کارکنانی متعهد و شایسته در هر سازمانی محسوس و حیاتی است. به ویژه در سازمانی که نقش حیاتی در رشد اقتصادی کشور ایفا می کند. تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری کارمندان نسبت به سازمانشان است. تعهد سازمانی فرایندی است که از طریق آن کارکنان با سازمان شناخته می شوند و می خواهند که عضویت خود را در سازمان حفظ نمایند (فخاریان، ۱۳۹۰). تعریف تعهد سازمانی با تأکید بر بعد رفتاری عبارت است از قصد و نیت کارکنان به ماندن در سازمان. آلن و می ی (۱۹۹۱) تعهد سازمانی در این مفهوم را به سه شکل تقسیم نموده اند:

تعهد عاطفی: بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. این شکل تعهد سازمانی با تعهد نگرشی رابطه بسیار نزدیکی دارد و به عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزش های سازمانی و میل به ماندن تعریف می شود (مشبکی، ۱۳۸۶، ۱۷۸).

تعهد مستمر: در بردارنده هزینه های متصور ناشی از ترک سازمان است. یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی تواند انجام دهد. هرچه میزان سرمایه گذاری های فرد در سازمان بیشتر باشد احتمال ترک خدمت در او کاهش و لذا میزان تعهد سازمانی (به معنای میل به ماندن) افزایش می یابد، و هر قدر زمان ادامه کار افراد در یک سازمان طولانی تر شود احتمال از دست دادن چیزهایی که طی این سال ها سعی کرده اند آن ها را برای خود حفظ کنند، بیشتر می شود. بسیاری از مردم خود را متعهد و ملزم به ادامه کار می دانند فقط به این سبب که نمی خواهند آن را از دست بدهند چون جایگزینی ندارند. این افراد دارای درجه بالایی از تعهد مستمر کاری هستند. امروزه افزایش ابراز تمایل به ترک کار بازتابی است از کم اهمیت شدن تعهد مستمر می باشد (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰).

تعهد هنجاری: الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را نشان می دهد. تعهد هنجاری اشاره دارد به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می شود. آن ها که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند به شدت نگران آن هستند که اگر کار خود را ترک کنند دیگران درباره ایشان چه قضاوتی خواهند داشت. اینگونه اشخاص میل ندارند مدیر یا کارفرمای خود را ناراحت سازند و نگرانند که استعفایشان موجب ایجاد نگرش نامطلوبی از سوی همکارانشان شود.

در ادامه به پژوهش های صورت گرفته در حوزه توانمندسازی و تعهدسازمانی پرداخته شده است. سپاهی (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان به بررسی ارتباط بین این دو متغیر بین ۱۵۳ نفر از کارکنان این ادارات پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین ابعاد تعهد سازمانی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان می باشند.

مدهوشی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان تاثیر توانمندسازهای مدیریت دانش روی توانمندسازی کارکنان شرکت های کوچک و متوسط: با نقش میانجی فرایند مدیریت دانش انجام داده اند. نتایج پژوهش نشان داد که در شرکت های کوچک و متوسط میزان تاثیر مستقیم توانمندسازهای مدیریت دانش بر توانمندی کارکنان و تاثیر غیرمستقیم آن به واسطه فرایند مدیریت دانش معنادار می باشد؛ همچنین فرایند مدیریت دانش بر توانمندسازی کارکنان و توانمندسازهای مدیریت دانش بر فرایند مدیریت دانش تاثیر مستقیم و معنادار دارند.

حسینی و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان در موسسات آموزش عالی پرداختند. نتایج حاصل از مطالعه نشان می دهد که همه فرضیه تایید شد و بین مدیریت دانش و توانمندسازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

-پایان نامه ای با عنوان بررسی جایگاه توانمندسازی نیروی کار در تحول سازمان با رویکرد تفکر استراتژیک توسط ثابت پور (۱۳۹۲) انجام شده است. جامعه آماری تحقیق ۷۰ نفر از کارکنان کارخانجات کشتی سازی کشور بوده که تعداد ۵۹ نفر از آنها به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه بوده است. جهت تحلیل داده ها از آزمون های همبستگی پیرسون، تی مستقل و آزمون فریدمن، استفاده گردید. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که بین توانمندسازی- تحول سازمانی، توانمندسازی-تفکر استراتژیک و تفکر استراتژیک - تحول سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی نشان داد که تمامی مولفه های توانمندسازی (مسئولیت پذیری کارکنان، انگیزش، مشارکت، دانش و مهارت) با متغیر توانمندسازی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد.

-محمدی (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان ضرورت تعهد سازمانی در شهرداریها با رویکر بهره وری به بررسی تاثیرات تعد سازمانی در عملکرد کارکنان پرداخت. عهد سازمانی بر کاهش غیبت، افزایش ماندگاری، تعلق و وفاداری، بهره وری، پذیرش راهبرد و هنجارها و ارزشهای سازمانی نقش عمده ای دارد. مطالعات و بررسی های مربوط به تعهد کارکنان در سازمان، به کاهش هزینه های هنگفت ناشی از ترک خدمت و جذب نیروهای جدید و نیز بهبود شاخص های کلیدی عملکرد میانجامد. بنابراین با توجه به هدف پژوهش حاضر که به دنبال بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر توانمندسازی است، فرضیات زیر تعریف گردید.

حال با توجه به مباحث بیان شده، فرضیه های پژوهش به صورت زیر بیان می شود:

- فرضیه اصلی: تعهد سازمانی تاثیری مستقیم، مثبت و معنادار توانمندسازی کارکنان دارد.
- فرضیه فرعی اول: تعهد عاطفی تاثیری مستقیم، مثبت و معنادار توانمندسازی کارکنان دارد.
- فرضیه فرعی دوم: تعهد هنجاری تاثیری مستقیم، مثبت و معنادار توانمندسازی کارکنان دارد.
- فرضیه فرعی سوم: تعهد مستمر تاثیری مستقیم، مثبت و معنادار توانمندسازی کارکنان دارد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان یک شرکت بازرگانی در شهر تهران به تعداد ۲۵۰ نفر می باشد. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده گردید. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۱۵۲ نفر به دست آمد. به منظور آزمون مدل پژوهش از پرسشنامه استاندارد شده استفاده شد برای سنجش متغیر مستقل (تعهدسازمانی) از پرسشنامه می یو و آلن (۱۹۹۰) و جهت

سنجش متغیر وابسته (توانمندسازی کارکنان) از پرسشنامه استاندارد اسپریتزر و میشر (۱۹۹۲) استفاده شده است. پایایی و روایی سازه این پرسشنامه بعد از بازبینی توسط اساتید و کارشناسان مربوطه مورد تایید قرار گرفت. لذا سوالات پژوهش روایی لازم را دارند. داده های جمع آوری شده با استفاده از فنون آماری شامل: آزمون t -value، تحلیل عامل تاییدی و معادلات ساختاری و با نرم افزارهای SPSS و Smart PLS در راستای تبیین اجزای مدل و روابط بین آنها تجزیه و تحلیل شده اند. در این پژوهش روایی سازه به وسیله تحلیل عاملی تاییدی بررسی شده است. ضرایب آلفای کرونباخ کلیه ی متغیرهای پژوهش از ۰/۷ بالاتر است، بنابراین سوالات پرسشنامه پایایی لازم را دارد که جزئیات مربوطه را می توان در جدول شماره (۱) مشاهده نمود.

جدول ۱: مقادیر معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
تعهدسازمانی	۰/۹۳۵	۰/۷۶۵	۰/۵۳۲
تعهد عاطفی	۰/۸۲۱	۰/۸۱۱	۰/۶۸۱
تعهد هنجاری	۰/۷۶۴	۰/۷۲۵	۰/۵۹۳
تعهد مستمر	۰/۸۲۵	۰/۹۲۴	۰/۵۱۴
توانمندسازی کارکنان	۰/۹۰۴	۰/۸۶۷	۰/۶۳۷

تجزیه و تحلیل داده ها

در روش مدل سازی معادلات ساختاری ابتدا به ساکن لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود سوال های انتخاب شده برای اندازه گیری سازه های مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. برای این منظور از تحلیل عاملی تاییدی (CFA) استفاده می شود. در Smart-PLS به منظور ارزیابی مدل اندازه گیری از شاخص های میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، پایایی ترکیبی (CR) نیز استفاده می شود. میانگین واریانس توسعه یافته (AVE) به منظور بررسی روایی همگرای پژوهش به کار گرفته می شود. استاندارد بالای ۰/۵ برای این میانگین واریانس توسعه یافته مناسب می باشد. در روش شناسی مدل معادلات ساختاری ضریب پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ برای هر سازه نشان از پایایی مناسب آن دارد. مقدار ضرایب ذکر شده در جدول ۱ آمده است که نشان از اعتبار بالای مدل تحقیق دارد. برای سنجش ارتباط بین متغیرها از مقادیر T -value استفاده می شود. مقادیر بزرگتر و مساوی ۱/۹۶، به معنای وجود ارتباط معنادار بین دو متغیر می باشد. بدین ترتیب خلاصه بررسی فرضیه های پژوهش در جدول شماره (۲) ارائه شده است.

جدول ۲: آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه	رابطه	ضریب مسیر	T آماره	نتیجه آزمون
اصلی	توانمندسازی کارکنان	→	۰/۹۳۱	۳/۲۲۶ تأیید
فرعی ۱	توانمندسازی کارکنان	→	۰/۸۲۴	۲/۶۸۷ تأیید

فرعی ۲	توانمندسازی کارکنان	→	تعهد هنجاری	۶۱۹/	۲/۶۶۶	تأیید
فرعی ۳	توانمندسازی کارکنان	→	تعهد مستمر	۴۳۵/	۴/۰۱۲	تأیید

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر توانمندسازی کارکنان است. با توجه به مقدار T-value حاصل از تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده که بالاتر از ۱/۹۶ است، تمامی فرضیات پژوهش مبنی بر تاثیر مستقیم تعهدسازمانی بر توانمندسازی کارکنان می باشد. همچنین از آن جایگاه مقدار ضریب مسیر فرضیه های پژوهش مثبت می باشد ارتباط بین متغیرهای پژوهش مثبت می باشد. به طور خلاصه، کارکنان در سازمان می مانند (تعهد سازمانی) چون می خواهند بمانند (تعهد عاطفی) یا نیاز دارند که بمانند (تعهد مستمر) و یا احساس می کنند که می بایست بمانند (تعهد هنجاری). با توجه به نتایج پژوهش می توان بیان کرد که وجود سطح بالایی از تعهد عاطفی و سازمانی در کارکنان نسبت به رسالت و مأموریت سازمان موجب افزایش سطح تلاش و عملکرد کاری کارکنان در ارتقا عملکرد سازمانی می باشد. در این راستا کارکنان تلاش خود را در جهت بهبود و توسعه سطح مهارت و قابلیت های خود و در نتیجه توانمند سازی خود خواهند نمود. که این یافته با نتایج حاصل از پژوهش کاملی و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر رابطه مثبت بین توانمندسازی و تعهدسازمانی کارکنان هم خوانی دارد. در پایان با توجه به نتایج این پژوهش مبنی بر تاثیر مستقیم و معنادار تعهدسازمانی بر توانمندسازی کارکنان پیشنهاد می گردد تا مدیران و تصمیم گیرندگان سازمانی بر بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن هر چه بیشتر آنها با اهداف سازمان، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور ایجاد بازخوردکاری، حذف تبعیض ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار متمرکز شوند و در این مسیر از مشاوران رفتار سازمانی بهره گیرند.

مراجع

- حدادنیا، سیروس؛ شهیدی، نیما؛ هاشمی، احمد. (۱۳۹۲). رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی از دیدگاه مدیران گروه های آموزشی واحد منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۴، صص. ۱۶۷-۱۷۵.
- فخاریان، جلاله. (۱۳۹۰). رابطه مدیریت مشارکتی با تعهد سازمانی و سلامت روان معلمان دوره متوسطه شهر داراب در سال تحصیلی ۹۰-۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرو دشت.
- عنایتی، غلامرضا؛ صفرمحمدلو، شیما؛ شاه گل زاده، عطیه؛ (۱۳۹۵). بررسی رابطه توانمند سازی منابع انسانی با تحقق تفکر سیستمی، مجله مطالعات مدیریت و کارآفرینی، سال دوم - شماره ۱/۱، صص ۱-۱۷.
- مدهوشی، مهرداد و نورنژاد ونوش، وحید. (۱۳۹۲). "تاثیر توانمندسازهای مدیریت دانش روی توانمندسازی کارکنان شرکت های کوچک و متوسط: با نقش میانجی فرایند مدیریت دانش"، پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۳، شماره ۲، صص ۹۱-۱۱۰.
- عنایتی، غلامرضا؛ صفرمحمدلو، شیما؛ شاه گل زاده، عطیه؛ (۱۳۹۵). بررسی رابطه توانمند سازی منابع انسانی با تحقق تفکر سیستمی، مجله مطالعات مدیریت و کارآفرینی، سال دوم - شماره ۱/۱، صص ۱-۱۷.
- واعظی، رضا و سبزیکاران، اسماعیل. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان"، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۷۸-۱۷۲.

- محمدی، زهرا، ۱۴۰۰، ضرورت تعهد سازمانی در شهرداریها با رویکرد بهره وری، دومین کنفرانس بین المللی فناوری های نوین در مهندسی معماری و شهرسازی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1237869>
- Conger, J. A., & Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: In Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review, 1(13), 471-482.
- Whitener. E. M (2001). Do "high commitment" human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. Journal of Management. V, 27: ۵۱۵-۵۳۵
- Thomas, K. W. & Velthouse, B. A (1990). "Cognitive Elements of Empowerment an Interpretive model of intrinsic task motivation", Academy of Management Review, Vol. 15, No. 4, PP. 465-178
- Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological empowerment in Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", Academy of Management Journal, 38-5
- Seibert, S. E. Silver, S. R. and Randolph, W. A (2004). "Taking Empowerment to the next level: a multiple- level model of empowerment, performance and satisfaction". Academy of Management Journal. Vol. 29, No. 6, PP.703-722
- Meyer, J. P. David J. Stanley, Lynne Herscovitch, and Laryssa Topolnytsky (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A MetaAnalysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior, V. 61, N. 1: 20-52
- Klidas, A. k (2002). "Employee empowerment in the European cultural context: finding from industry". PHD, thesis, Amsterdam: Rozenberg Publishers.
- Conger, J. A., & Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: In Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review, 1(13), 471-482